

食材没切好竟然被辞退

徐汇区法律援助中心搭建调解桥梁促成双方和解

□法治报记者 季张颖

因为一块鹅肝没切对，来沪打工的小伙被老板扣除了数百元工资，愤愤不平之余向老板讨说法，结果就被开除了。近日，上海市徐汇区法律援助中心受理了这样一起案件，最终，法律援助律师为双方搭建调解桥梁，通过释法说理，明确指出日料店在未经培训上岗之下，即因食材损耗对员工进行处罚并不合法，最终在调解员的主持下双方达成调解协议。

被扣工资讨说法 务工人员被开除

李某从外地来沪务工，在徐汇区一家日料店从事切菜、配菜工作。今年3月，李某因切的菜品不符合规格被扣发了工资，李某不服向老板讨说法，结果被日料店开除。为此，李某愤愤不平地来到徐汇区法律援助中心寻求帮助。

经了解，李某家庭经济困难，刚从老家来沪打工，与日料店解除劳动合同后，工资也未结清，没有任何经济补偿或赔偿，目前也未找到工作，没有固定收入来源。中心当场受理了李某法律援助申请，并指派上海德不翰通律师事务所律师陈萍为其提供法律援助。

陈律师接受指派后，联系了李某面谈。李某自述当初找工作时，日料店让他与江西某人力资源公司签订劳动合同，说是由江西某人力资源公司派遣李某到日料店工作。当时他一心想赶紧找到一份工作，尽快在上海立足，根本没有在意跟谁签订劳动合同，合同内容也没有细看，甚至签订后的劳动合同也给江西某人力资源公司带走了，李某自己都没有提出要求保留一份。

鹅肝切法不规范 一时冲动惹老板

不料好景不长，李某在日料店刚刚工作两个多月，就被日料店老板告知，因切配菜不符合规定，造成店里的食材损失较大，扣除李某工资450元。李某不服在店里跟老板起了争执，结果被同事劝走。而老板却未就此罢休，他以李某的不良言行直接影响了店内正常的经营秩序、造成日料店极大的负面影响为由，通知江西某人力资源公司作出辞退李某的决定。不久，李某就收到江西某人力资源公司解除劳动合同的通知。李某来上海找到的第



资料图片

一份工作就这样“黄”了，更让他沮丧的是工资都未结清，这严重影响了李某的日常生活。

陈律师在与李某的交谈中，又了解到李某进入日料店后直接上岗，没有培训也没有老师傅带教指导。老板所说的配菜切得不规范，是指李某切的鹅肝厚薄不均、有碎屑，不能装盘给顾客，故要李某承担店里食材的损耗。李某对此很委屈，他没有接触或食用过鹅肝，也没人教他鹅肝应该怎么切，切多少厚度或多少份量适宜。之后一时冲动跟老板嚷嚷了几句，怎么就被辞退了呢？事后，老板对他避而不见，电话也被拉黑了。

律师耐心释法 搭起调解桥梁

了解案情后，陈律师决定先与日料店老板进行电话沟通，希望能够通过调解方式解决矛盾纠纷。陈律师问老板，与李某签合同的江西某人力资源公司是否跟日料店签订派遣协议？该公司有没有派遣资质？老板默不作声。

陈律师继续从专业角度分析案情。李某在网上简历是投给日料店的，日料店人员对李某进行面试。李某虽然跟江西某人力资源公司签订了劳动合同，但实际工作场所是日料店，从事的也是日料店的工作，如果派遣单位不合法合规，那么李某进入诉讼程序，日料店不可能置身事外，很可能是被告。餐饮店应该有正常的食材损耗，而且李某进店后未经培训直接上岗，所谓的食材耗损要求员工自己承担，以及员工对外处罚有异议申辩时并没有过激行为，日料店就草率作出辞退的决定，这些做法都是违反法律规定的，诉讼风险很大。

日料店老板听后表态愿意接受第三方主持调解解决此事。陈律师来到徐汇区劳动仲裁院立案窗口，要求该案先交由调委会调解。

释法说理化解纠纷 双方当事人均认可

调解员约定双方当事人进行调解。李某和陈律师、日料店老板，以及江西某人力资源公司也派人员

前来参加调解。

陈律师认为，《劳动合同法》第39、40、41条规定了派遣单位或用人单位可以解除劳动合同的情形，主要包括劳动者严重违反用人单位的规章制度的；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的等情况。李某无论是切菜、配菜不符合规定要求，还是因为扣罚劳动报酬与老板争执，都不属于派遣单位、用人单位可以擅自解除劳动合同的情形，单方面与李某解除劳动合同系违法行为，应向李某支付赔偿金。

陈律师专业解读、释法说理得到双方当事人认可，最终在调解员主持下双方达成一致调解协议。

【案例点评】

当前，劳务派遣用工比较普遍，即劳务派遣单位雇佣但不使用，用工单位使用但不雇佣。这种方式是企业用工的补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

《劳动合同法》第62条明确规定了用工单位应履行的用工义务，包括为被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；提供相应的劳动条件和劳动保护；提供与工作岗位职责相关的福利待遇；告知工作要求和劳动报酬等等。日料店没有对李某进行岗前培训和指导，又以工作不规范为由扣除李某劳动所得，这显然是不符合法律规定的。

劳动者要进一步增强法治意识和维权意识，在与单位签订劳动合同时，一定要仔细阅读条款，尤其是工作时间、地点、劳动报酬等。签订后必须自己妥善保管一份劳动合同，一旦发生劳动争议，劳动合同是最直接、最有力的证据之一。

志愿者惹纠纷？莫让好心人寒了心

杨浦区长白新村街道调委会化解一起损害赔偿纠纷

□法治报记者 金勇

7月底，“烟花”台风来袭，造成某小区内树木倒伏折断颇多，严重影响小区正常通行。台风过后，小区物业公司组织小区志愿者清理小区内的倒伏枯树，扫除道路障碍，防止再次折断伤及居民。志愿者王某在清理活动前未及时通知车主张某将车辆移开，车辆旁边枯树树枝突然折断掉落，张某的车辆被砸受损。为此，张某花费维修费用合计3700元，张某向物业公司和志愿者主张赔偿所有财产损失共3700元。双方因赔偿问题发生争执，张某遂向杨浦区长白新村街道调委会申请调解。

志愿者热心公益事 是否应担赔偿责任

8月上旬，调解员召集各方开展调解工作。调解员了解到，该小区物业公司组织召集志愿者开展清理倒伏枯树的志愿活动，但并未做好活动前的培训准备工作。志愿者在开展活动时，由于疏忽大意没有及时通知业主将作业范围内的个人车辆进行转移，致使倒伏的枯树砸到业主张某的车辆。物业公司认为张某要求的赔偿费用过高，志愿者王某则十分委屈。王某表示，自己平常是个热心肠，邻居们有任何困难他都乐意帮助，小区或社区里有任何的志愿活动他只要有时间都会参加，此次志愿活动也是他自愿报名，希望能为小区出一份力。王某认为自己不是故意损坏张某车辆的，在活动中已经尽量注意树枝折断风险，这次枯树树枝折断也是意外事件，自己出于好意为社区服务，不应承担赔偿责任。

调解员结合法理情 耐心释理化解纠纷

调解员对本案的法律关系进行了释明，同时结合法理情与当事人进行沟通。本案中志愿者作为行为具体实施人，由于疏忽大意未能及时通知业主张某将其车辆移开，造成了树枝砸坏车辆的后果。但车辆的损坏是否应全部归责于志愿者，调解员认为还要结合志愿活动的性质和活动组织方的活动安排情况来看。志愿者从事志愿活动，是自愿无偿的行为，是出于好意为了让小区尽快恢复安全整洁的生活环境，且据王某讲述，其在活动中已经尽到了一般人的注意义务，并不存在故意损坏车辆的主观恶意，让志愿者承担损害赔偿赔偿责任不合情理。

另外，志愿者参加本次志愿活动，客观上是协助物业公司承担其分内的工作，物业公司作为活动组织方和委托方，应当对志愿者的侵权行为承担相应责任。调解员特意

提到，物业公司在开展活动前未对志愿者进行培训，告知活动中应当注意的问题，特别是台风过后，倒伏枯树本来就有可能折断，未进行培训对于小区业主财产，甚至对志愿者的人身安全都可能造成损害。

物业公司经理邢某承认物业公司在活动组织方面存在过失，同意给予业主一定补偿。调解员进一步疏导张某的情绪，表示物业公司和志愿者主观上都是为了小区居民的整体利益，对此邢某和王某也当场表达了歉意，希望业主能够理解和原谅。此外，调解员也向张某说明该纠纷如果诉诸司法途径将会耗费较大的精力，得不偿失也会伤了邻居间的和气，希望张某作为小区业主能从心里感谢和支持志愿者的爱心行为，以自己的行动鼓励更多人参与到小区服务的队伍中来，协助营造和谐友爱的社区氛围。

经过一段时间的沟通和劝说，调解员争取到了张某的谅解，双方最终对于赔偿金额达成了一致意见，这起纠纷也得到了圆满解决。

【案例点评】

本案是一起比较常见的侵权损害赔偿案件，但是由于具体行为人为系志愿者，无偿为社区服务，让本案有了可讨论的空间。基于志愿服务行为的无偿性、利他性、公益性，如对志愿者提供服务期间的注意义务要求过高，过分苛责，则会造造成志愿者在工作时畏首畏尾，过于谨慎，甚至会打击志愿者参与活动的热情，不利于志愿服务的开展。从相关司法判决中可以看出，对于志愿者参加志愿活动时的侵权行为，需要综合考虑志愿服务的特殊性，对志愿者侵权及其责任分配问题，应从侵权行为的构成要件、过失相抵原则、保护志愿者权利的价值取向等方面进行综合判定，不能“让好心人寒了心”。

调解员开展工作要有人情的温度，弘扬志愿精神、守护志愿者的理想信念、爱心善意、责任担当，助力营造和谐友好、人人参与的社区环境。